

EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2010•2011

Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

**PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2010-2011**

Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail
le 16 mars 2010

Direction de la planification, du partenariat et de
l'information sur le marché du travail

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Table des matières

Mot du président et du directeur régional	4
Avant-propos	5
PARTIE 1 - LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI	6
1. La mission d'Emploi-Québec	7
2. Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale	7
2.1 Portrait de la communauté et de la main-d'oeuvre de la région de la Capitale-Nationale.....	8
2.2 Portrait de la clientèle	9
2.3 Bilan du marché du travail pour 2008	14
2.4 Un bref regard sur l'avenir.....	16
3. Les orientations stratégiques.....	19
4. Les enjeux régionaux	20
4.1 Soutenir les entreprises pour l'amélioration de leur productivité en période de changement (volet main-d'oeuvre)	21
4.1.1 Soutien à la gestion des ressources humaines	21
4.1.1.1 Support au recrutement	21
4.1.1.2 Support à l'accueil et à l'intégration des clientèles en difficulté	22
4.1.1.3 Maintien à l'emploi et passage d'expertise des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes.....	22
4.1.2 Soutien à la gestion de la formation.....	22
4.1.3 Attraction de la main-d'œuvre dans la région.....	23
4.2 Accroître la qualification de la main-d'œuvre	23
4.2.1 Utilisation optimale de la Mesure de formation - volet entreprises	25
4.2.2 Accroissement de la qualification pour les clientèles en recherche d'emploi, les travailleurs en situation de précarité et les travailleurs saisonniers	25
4.2.3 Actualisation des achats de formation	25
4.3 Contribuer à la pleine utilisation de la main-d'œuvre	26
4.3.1 Documenter les profils de main-d'œuvre	27
4.3.2 Moduler l'accompagnement des clientèles en fonction de leurs besoins.....	27
4.3.3 Adapter les mesures à la culture de l'emploi	27

5. Améliorer les services aux citoyens	28
5.1 Plan de positionnement.....	28
5.2 Maintenir et développer différents partenariats	28
5.3 Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)	28
5.4 Mobiliser le personnel dans les périodes de changement	29
6. Investissement budgétaire 2010-2011 par regroupement de mesures.....	29
PARTIE 2 - LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE	31
7. Les services de solidarité sociale	32
7.1 Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)	32
7.2 Approche territoriale intégrée (ATI).....	33
ANNEXE 1	34
Répartition du budget d'intervention FDMT 2010-2011.....	34
ANNEXE 1.1	35
Distribution des crédits budgétaires du FDMT 2010-2011	35
ANNEXE 2	36
Poursuivre les collaborations avec la région de la Chaudière-Appalaches.....	36
ANNEXE 3	38
Tableau des indicateurs de résultats	38
ANNEXE 4.....	39
Les cibles de résultats et objectifs opérationnels des services de la solidarité sociale.....	39
ANNEXE 5	40
Conseil régional des partenaires du marché du travail	40

Mot du président et du directeur régional

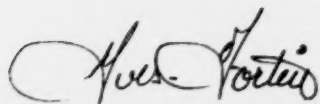
Le plan d'action 2010-2011 se déploie cette année dans un contexte de fin de récession. Il s'inscrit dans la dernière année d'un cycle de trois ans, débuté dans une période où la situation du marché de l'emploi connaissait un dynamisme exceptionnel, il se termine sur une note moins assurée, bien que pour la région, la conjoncture soit encore très favorable.

Jusqu'à présent, les conséquences de la récession mondiale ont été modérées pour l'économie de la Capitale-Nationale; certains secteurs ont tout de même rencontré des difficultés et les chômeurs ont été plus nombreux. Les signaux laissent croire que la récession est derrière nous, mais on s'attend à ce que la plupart des économies avancées prennent plus de temps qu'à l'habitude pour retrouver leur élan et à ce que l'incertitude demeure élevée. Emploi-Québec aura la tâche délicate de maintenir un équilibre entre les interventions destinées à soutenir la relance et celles visant à contrer les impacts sur le marché du travail du défi démographique.

Dans ces conditions, les enjeux relatifs à la productivité des entreprises de même que l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre demeurent pertinents. Le plan d'action 2010-2011 s'inscrit donc résolument dans la continuité du cycle de planification.

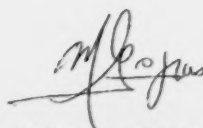
Comme à chaque exercice, les membres du Conseil régional ont été associés à sa préparation par l'entremise d'un comité de travail qui a orienté les stratégies, suivi et validé les différentes étapes. La qualité de collaboration des membres de ce comité, composé de madame Nicole Rousseau et de messieurs Bertrand Demers, Pierre Dolbec, Yves Fortin et Richard Foy, auquel monsieur Denis Gauvin, directeur du CLE de Portneuf est venu se joindre, mérite d'être soulignée. Il convient de mentionner que l'ensemble des membres du Conseil régional a eu l'occasion de valider et de bonifier la présente publication.

Le président du Conseil régional des
partenaires du marché du travail de la
région de la Capitale-Nationale



YVES FORTIN

Le directeur régional d'Emploi-Québec
Région de la Capitale-Nationale



MICHEL GINGRAS

Avant-propos

Les assises du Plan d'action régional

L'exercice de planification stratégique 2008-2011 s'appuie principalement sur les consultations menées en 2007, auprès des différents partenaires et acteurs du marché du travail ainsi que sur les analyses des tendances du marché du travail.

Il ressort de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et des enjeux touchant la région. Les stratégies ont été élaborées à partir des propos recueillis.

Nous avons rencontré plus de 125 personnes représentant les organismes suivants :

- Établissements de formation publics et privés : commissions scolaires, collèges et universités;
- Comités sectoriels de main-d'œuvre;
- Pôle Québec Chaudière-Appalaches et ses créneaux d'excellence;
- Organismes communautaires;
- Organismes communautaires oeuvrant en employabilité;
- Carrefours jeunesse;
- Clientèles;
- Associations d'organismes à caractère économique et commercial;
- Directions régionales de ministères;
- Membres du personnel et gestionnaires d'Emploi-Québec.

Nous tenons à remercier ces personnes pour leur participation et pour les observations et les commentaires qu'elles nous ont prodigués. La qualité de leur collaboration mérite d'être soulignée.

Le Comité de planification

PARTIE 1
LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

1. La mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois aptes au travail, à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et accroître la productivité de la main-d'œuvre et à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à s'y maintenir. Elle intervient également auprès des entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies, ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le plan d'action régional (PAR) s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Le PAR présente les stratégies et les actions qui seront mises en œuvre en 2010-2011 par Emploi-Québec dans la région de la Capitale-Nationale pour concrétiser sa mission et contribuer ainsi à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, dont la Stratégie pour le développement de toutes les régions avec, notamment, des mesures pour aider les secteurs d'activité économique en difficulté.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et, finalement, par le ministre responsable de l'Emploi.

2. Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale

La région de la Capitale-Nationale couvre une superficie de 19 285 km carrés qui se répartit sur la Rive-Nord du Saint-Laurent, de la municipalité de Deschambault-Grondines à celle de Baie-Sainte-Catherine. Ce vaste territoire présente une structure administrative et politique relativement complexe qui compte neuf circonscriptions électorales provinciales¹, sept comtés fédéraux², six municipalités régionales de comté (MRC)³, une communauté métropolitaine⁴, cinquante-neuf municipalités, neuf territoires organisés et une communauté amérindienne⁵.

¹ Charlesbourg, Charlevoix, Chauveau, Jean-Talon, La Peltrie, Louis-Hébert, Montmorency, Portneuf, Vanier

² Beauport-Limoilou, Montmorency-Charlevoix-Haute-Côte-Nord (partie), Charlesbourg-Haute-Saint-Charles, Louis-Hébert, Louis-Saint-Laurent, Portneuf-Jacques-Cartier, Québec

³ Portneuf, La Jacques-Cartier, L'Île-d'Orléans, La Côte-de-Beaupré, Charlevoix et Charlevoix-Est

⁴ La Communauté métropolitaine de Québec

⁵ Wendake

Les services d'Emploi-Québec offerts aux individus et aux entreprises sont déployés dans la région à partir de huit centres locaux d'emploi (CLE) qui sont situés à Baie-Saint-Paul, Donnacona, La Malbaie, Sainte-Anne-de-Beaupré et quatre sur le territoire de la ville de Québec.

2.1 Portrait de la communauté et de la main-d'oeuvre de la région de la Capitale-Nationale

Au recensement de 2006, on dénombre dans la région de la Capitale-Nationale 661 060 personnes, soit 8,8 % de l'ensemble de la population du Québec. Parmi les huit CLE présents sur le territoire, trois d'entre eux cumulent plus des trois quarts de la population de la région. Il s'agit de CLE de Sainte-Foy (39,8 %), de Charlesbourg (21,1 %) et de Beauport (14,9 %).

Tableau 1
Population et part relative de la population pour chaque CLE
et pour la région de la Capitale-Nationale

CLE	Population au recensement 2006	Part relative En 2006 (%)
Baie-Saint-Paul	13 190	2,0
Beauport	98 170	14,9
Charlesbourg	139 495	21,1
Côte-de-Beaupré	23 015	3,5
La Malbaie	16 370	2,5
Portneuf	46 510	7,0
Quartiers-Historiques	61 340	9,3
Sainte-Foy	262 970	39,8
Région de la Capitale-Nationale	661 060	8,8
Province de Québec	7 546 135	

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

Scolarité

La proportion de personnes ne détenant pas de diplôme est de 19,1 % dans la région de la Capitale-Nationale. Celle-ci est toutefois plus élevée pour certains CLE de la région. C'est le cas de cinq CLE, situés pour la plupart en milieu rural. Il s'agit de Baie-Saint-Paul (32,7 %), de La Malbaie (32,4 %), de Portneuf (26,7 %), de La Côte-de-Beaupré (24,0 %) et des Quartiers-Historiques (23,3 %). Ceci peut être attribuable à la plus forte proportion de personnes âgées sur ces territoires.

Le taux d'obtention d'un certificat ou d'un diplôme d'études universitaires est de 19,3 % pour la région de la Capitale-Nationale. Toutefois, deux CLE obtiennent des taux qui se démarquent de beaucoup de celui de la région; ce sont Sainte-Foy (26,4 %) et Quartiers-Historiques (21,7 %).

Salaire annuel moyen selon le sexe

Le salaire annuel moyen des hommes de la région de la Capitale-Nationale, et ce, sans égard au temps travaillé, est de 42 142 \$. Il s'agit d'un écart de plus de 12 750 \$ par rapport à celui versé aux femmes de la région. Les hommes et les femmes qui habitent dans les limites du CLE de Sainte-Foy obtiennent le salaire le plus élevé de la région, soit 48 560 \$ pour les premiers et 32 391 \$ pour les secondes. Il s'agit également de l'écart le plus important entre le salaire versé aux hommes et celui versé aux femmes (15 844 \$).

De façon générale, les salaires versés aux hommes et aux femmes qui résident dans les milieux ruraux ou dans les quartiers défavorisés sont plus faibles que la moyenne observée pour l'ensemble de la région. L'écart est même supérieur à 11 500 \$ entre les hommes de la Capitale-Nationale et ceux qui habitent dans les limites du CLE de Baie-Saint-Paul.

Famille sous le seuil de faible revenu

Statistique Canada définit une famille sous le seuil de faible revenu lorsqu'elle consacre 20 points de pourcentage de plus que la moyenne générale de son revenu avant impôt à la nourriture, au logement et à l'habillement.

Dans la région de la Capitale-Nationale, la fréquence de familles sous le seuil de faible revenu est de 10,2 %. Bien qu'on observe des salaires moins élevés que la moyenne de la région dans les CLE à caractère rural, la proportion de ménages à faible revenu dans ces CLE est en deçà de celle obtenue au niveau de la région.

Dans les CLE situés en milieu urbain, la réalité est toutefois bien différente. Le CLE des Quartiers-Historiques obtient une proportion de familles sous le seuil de faible revenu beaucoup plus importante que celle de la Capitale-Nationale. En effet, cette proportion atteint 20,7 % pour les Quartiers-Historiques.

Le lieu de résidence cinq ans auparavant

La venue de personnes immigrantes a été proposée par plusieurs afin de pallier au besoin en main-d'oeuvre des employeurs de la grande région de la Capitale-Nationale. Les statistiques nous indiquent que 9 115 personnes provenant d'un autre pays sont venues s'établir dans la région entre les recensements de 2001 et de 2006, soit une moyenne de 1 800 par année.

Les personnes en provenance d'une autre province constituent un apport intéressant pour la région, soit 4 885 personnes.

2.2 Portrait de la clientèle

Portrait des prestataires de l'aide sociale sans contraintes

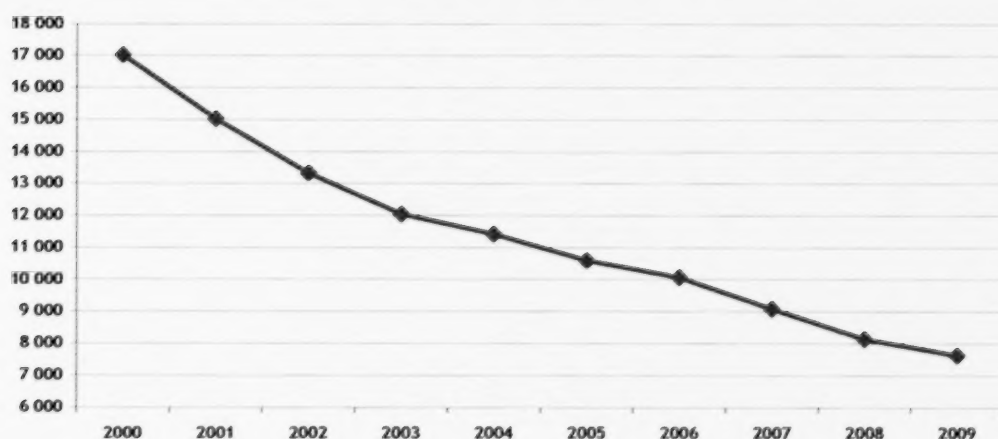
Dans la Capitale-Nationale, les prestataires sans contraintes ne représentent que 29,4 % de la clientèle des programmes d'aide financière de dernier recours. De 2000 à 2009, leur nombre n'a cessé de décroître; il a chuté de plus de 55 %, passant de 17 014 à 7 623.

C'est chez les femmes qu'on remarque la plus grande diminution pour cette même période (-62 %), tandis que le nombre d'hommes a diminué de 50 %. Ils comptent pour 64,5 % de cette clientèle.

Les 45 ans et plus représentent près de 36 % des prestataires de l'aide sociale, tandis que les moins de 25 ans comptent pour 10 %.

Dans la région, la durée cumulative moyenne des personnes inscrites à l'aide sociale est de 130 mois. Quant aux prestataires dont la durée cumulative est de moins de 2 ans, ils représentent un peu plus de 16 % de cette clientèle dans la Capitale-Nationale.

Tableau 2
Variation du nombre de prestataires sans contraintes
de l'aide sociale de 2000 à 2009



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

Portrait des prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT)

Le ralentissement économique n'a pas été sans impact sur le nombre de prestataires actifs et aptes au travail (PAAT) de la région de la Capitale-Nationale. Entre 2008 et 2009, le nombre de PAAT a augmenté de 24,7 % ou 4 481 individus dans la région de la Capitale-Nationale, comparativement à une hausse de 31,0 % ou 78 590 personnes dans l'ensemble du Québec.

Ajoutons que les hommes ont davantage été touchés que les femmes par cette augmentation. Ainsi, le nombre de PAAT a progressé de 30,0 % chez les premiers et de 14,9 % chez les secondes.

Tableau no 3
Variation du nombre de PAAT de 2008 à 2009

Sexe	2008	2009	Variation	
			Nombre	%
Hommes	11 797	15 331	3 534	30,0
Femmes	6 337	7 284	947	14,9
Total	18 134	22 615	4 481	24,7

Source : Fichiers administratifs, Service Canada, Janvier 2010.

L'évolution du nombre de (PAAT) selon le genre de compétence nous indique que près de 40,0 % de cette hausse se concentre dans les professions liées au domaine des métiers, transport et machinerie. Viennent ensuite les professions de la vente et services et celles des affaires, finances et administration.

Tableau no 4
Variation du nombre de PAAT de 2008 à 2009 selon le genre de compétence

Genre de compétence	2008	2009	Variation	
			Nombre	%
Gestion	581	715	134	23,1
Affaires, finances et administration	1 853	2 463	610	32,9
Sciences naturelles et appliquées	860	1 215	355	41,3
Santé	342	353	11	3,2
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1 268	1 375	107	8,4
Arts, culture, sports et loisirs	430	541	111	25,8
Vente et services	3 863	4 547	684	17,7
Métiers, transport et machinerie	6 519	8 296	1 777	27,3
Secteur primaire	653	700	47	7,2
Transformation, fabrication et utilités publiques	1 656	2 166	510	30,8
Total	18 134	22 615	4 481	24,7

Source : Fichiers administratifs, Service Canada, Janvier 2010.

Sous la lunette du groupe d'âge, les personnes âgées de 25 à 34 ans ont davantage été touchées par la mauvaise conjoncture économique. Ainsi, entre 2008 et 2009, le nombre de PAAT de ce groupe d'âge a enregistré une hausse de 31,5 % ou 1 361 individus.

Les personnes âgées de 65 ans et plus affichent, elles aussi, une plus forte augmentation que la moyenne, mais il s'agit toutefois d'une hausse de 126 personnes.

Tableau no 5
Variation du nombre de PAAT de 2008 à 2009 par groupes d'âge

Groupe d'âge	2008	2009	Nombre	%
15-24 ans	1 876	2 382	506	27,0
25-34 ans	4 314	5 675	1 361	31,5
35-44 ans	3 971	4 816	845	21,3
45-54 ans	4 764	5 785	1 021	21,4
55-64 ans	2 811	3 432	621	22,1
65 ans et plus	396	522	126	31,8
Total	18 134	22 615	4 481	24,7

Source : Fichiers administratifs, Service Canada, Janvier 2010.

Le déplacement entre le domicile et le lieu de travail des personnes occupées

La lecture du tableau 6, nous indique qu'une forte proportion des travailleurs des CLE situés en milieu rural travaille dans une entreprise se retrouvant dans les limites du territoire du CLE. À l'opposé, les travailleurs qui résident sur le territoire de la ville de Québec ou à proximité de celui-ci affichent une plus grande mobilité.

Le marché du travail d'une région dépasse évidemment ses frontières administratives. La région de la Capitale-Nationale constitue pour un grand nombre de résidents de la Chaudière-Appalaches, un marché du travail que l'on peut qualifier de « naturel ». Les données du recensement de 2006 nous indiquent que parmi les 189 405 personnes occupées de la Chaudière-Appalaches, 31 440 personnes travaillaient dans la région de la Capitale-Nationale. Les entreprises situées sur le territoire du CLE de Sainte-Foy avaient la cote avec près de 21 000 travailleurs. Cette mobilité est constituée, dans près de 75 % des cas, de résidents des CLE de Lévis et des Chutes-de-la-Chaudière.

En revanche, la mobilité s'observe aussi dans l'autre sens. En 2006, quelque 10 735 personnes de la Capitale-Nationale participaient au marché du travail de la Chaudière-Appalaches. Les résidents de la Capitale-Nationale qui travaillent en Chaudière-Appalaches le font, eux aussi, dans une entreprise située à proximité du territoire. Un peu plus de 8 400 d'entre eux se dirigent vers les CLE de Lévis ou des Chutes-de-la-Chaudière.

Tableau 6
Déplacements domicile-travail en 2006 selon les CLE

<div>Lieu de travail</div> <div>Lieu de résidence</div>	Capitale- Nationale	CLE de Baie- Saint-Paul	CLE de Beauport	CLE de Charlesbourg	CLE de La Malbaie	CLE de Portneuf	CLE des Quartiers- Historiques	CLE de Sainte-Foy	CLE de La Côte- de-Beaupré
En nombre									
CLE de Baie-Saint-Paul	5 025	4 535	10	15	335	0	45	65	20
CLE de Beauport	44 995	30	15 660	4 670	20	65	10 985	12 815	760
CLE de Charlesbourg	64 955	30	4 880	17 785	0	155	17 895	23 810	410
CLE de La Malbaie	6 330	350	0	30	5 850	0	45	40	10
CLE de Portneuf	19 130	0	205	270	0	13 375	1 095	4 175	0
CLE des Quartiers-Historiques	27 800	25	1 020	1 645	10	55	14 505	10 470	80
CLE de Sainte-Foy	123 200	25	4 130	6 425	70	1 070	26 150	84 925	410
CLE de La Côte-de-Beaupré	10 285	50	1 325	735	15	10	1 755	2 015	4 375
En proportion									
CLE de Baie-Saint-Paul	100,0	90,2	0,2	0,3	6,7	0,0	0,9	1,3	0,4
CLE de Beauport	100,0	0,1	34,8	10,4	0,0	0,1	24,4	28,5	1,7
CLE de Charlesbourg	100,0	0,0	7,5	27,4	0,0	0,2	27,5	36,7	0,6
CLE de La Malbaie	99,9	5,5	0,0	0,5	92,4	0,0	0,7	0,6	0,2
CLE de Portneuf	99,9	0,0	1,1	1,4	0,0	69,9	5,7	21,8	0,0
CLE des Quartiers-Historiques	100,0	0,1	3,7	5,9	0,0	0,2	52,2	37,7	0,3
CLE de Sainte-Foy	100,0	0,0	3,4	5,2	0,1	0,9	21,2	68,9	0,3
CLE de La Côte-de-Beaupré	100,0	0,5	12,9	7,1	0,1	0,1	17,1	19,6	42,5

2.3 Bilan du marché du travail pour 2008

Les derniers mois de 2008 avaient fait craindre le pire par les différents prévisionnistes des milieux bancaires et financiers. On n'hésitait pas à comparer la crise qui sévissait à celle des années trente. Certaines entreprises ont été contraintes de réduire ou même de cesser leurs activités faute de commande. Des programmes gouvernementaux ont été mis en place afin d'atténuer les impacts de la crise. Cependant, si l'on s'attarde aux données complètes de l'année dernière, on constate que la moitié des pertes d'emplois enregistrées au Québec depuis le creux de juillet 2009 (-71 000) ont été récupérées depuis.

Ajoutons qu'après trois trimestres négatifs, les statistiques relatives du PIB réel aux prix du marché indiquaient une timide croissance annualisée de 0,8 % au troisième trimestre de 2009, confirmant tout de même que la reprise était amorcée pour le Québec.

Toutefois, les pertes d'emplois observées dans la région de la Capitale-Nationale ont-elles été plus marquées que celles anticipées? En mars 2009, nous prévoyions un repli de l'emploi de 5 000 dans la région. Or, l'analyse des variations du niveau d'emploi, trimestre par trimestre, nous révèle des gains d'emplois de 6 600 au premier trimestre, des pertes de 1 200, de 13 400 et de 100 au deuxième, troisième et quatrième trimestre de 2009. Entre 2008 et 2009, le niveau d'emploi régional a donc varié de 358 100 à 356 100, soit un repli de 0,6 % ou une perte nette de 2 000 emplois par rapport à l'an dernier. Au Québec, 37 500 emplois ont été perdus, soit une décroissance de 1,0 %.

Ajoutons que les emplois qui ont disparu dans la Capitale-Nationale entre 2008 et 2009 étaient tous à temps plein. En effet, ce type d'emploi a connu un recul de 3 700 emplois alors que celui à temps partiel a plutôt enregistré un léger gain de 1 700, portant son nombre à 69 100 en 2009. Ainsi, 80,6 % des 356 100 emplois présents dans la région nécessitaient 30 heures et plus de travail par semaine.

L'an dernier, le niveau d'emploi chez les femmes de la région de la Capitale-Nationale a fait du surplace. En 2009, on comptait 177 400 femmes en emploi comparativement à 177 500 en 2008. L'emploi à temps plein a enregistré une hausse de 800 alors que celui à temps partiel affichait un repli de 1 000. La population active est, pour sa part, demeurée stable avec 185 000 personnes. Le nombre de chômeuses s'établit à 7 600, une modeste hausse de 100 par rapport à 2008. Le taux de chômage féminin n'a pas varié et s'établit à 4,1 %, soit 2,8 points de pourcentage de moins que celui observé chez l'ensemble des femmes du Québec. Enfin, les taux d'activité et d'emploi ont, tous deux, perdu un point de pourcentage par rapport à l'an dernier et se fixent respectivement à 61,2 % et 58,7 %. Malgré ces baisses, ces niveaux régionaux demeurent encore supérieurs à ceux des femmes du Québec.

Chez les hommes, l'emploi a reculé de 1 900 ou -1,1 % entre 2008 et 2009 pour se fixer à 178 700. Les emplois perdus sont exclusivement à temps plein (-4 500), car l'emploi à temps partiel s'est apprécié de 2 600 pour se fixer à 25 600. Quelque 700 hommes ont joint les rangs de la population active. Cette hausse, combinée aux pertes d'emplois, a provoqué une augmentation du nombre de chômeurs et, par conséquent, du taux de chômage masculin, lequel se fixe à 6,3 %. Ajoutons que le taux d'emploi chez les hommes de la région a chuté de 0,7 point pour s'établir à 66,0 %, alors que leur taux d'activité a légèrement augmenté à 70,5 %. Tout comme pour les femmes, les statistiques observées chez les hommes de la région se démarquent de celles de l'ensemble du Québec.

L'analyse des données selon le groupe d'âge nous révèle un léger repli de l'emploi (-400) pour les travailleurs âgés entre 15 à 29 ans et de 1 400 chez les travailleurs âgés de 30 ans et plus. Tant chez les jeunes que les travailleurs plus âgés, les emplois perdus sont tous à temps plein. Malgré une légère détérioration des taux d'emploi, d'activité et d'emploi, les

niveaux obtenus pour les deux catégories d'âges dans la région sont plus élevés que les niveaux de la province. En 2009, 74,1 % ou 264 000 emplois étaient occupés par des personnes âgées de 30 ans et plus et 92 100 par celles de 15 à 29 ans.

Entre 2008 et 2009, le nombre de personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi a très peu varié dans la région de la Capitale-Nationale. En effet, leur nombre a augmenté de 600 ou 0,2 % pour se fixer à 375 800. Il s'agit, en fait, d'un sommet depuis que des statistiques sont disponibles sur une base régionale.

Pour une sixième année consécutive, le taux de chômage dans la Capitale-Nationale est le plus faible de toutes les régions du Québec. En hausse de 0,6 point de pourcentage, le taux régional frôle encore les 5 % et s'établit à 5,2 %. Les pertes d'emplois (-2 000), conjuguées à une légère hausse de la population active (+600), ont provoqué une augmentation du nombre de chômeurs et de chômeuses (+2 600) et, par conséquent, du taux de chômage.

Le bassin d'emplois présents dans la région qui est mesuré par le taux d'emploi s'élève à 62,2 %. Bien qu'il s'agisse d'une légère baisse de 0,8 point de pourcentage par rapport à 2008, ce niveau demeure parmi les niveaux les plus élevés observés dans la Capitale-Nationale au cours des dernières années.

Enfin, le taux d'activité, souvent cité comme un indicateur de la confiance des chercheurs d'emploi à l'égard du marché du travail, a diminué de 0,5 point de pourcentage entre 2008 et 2009 et il s'établit à 65,6 %.

Tableau 7
Évolution des grands indicateurs du marché du travail
dans la Capitale-Nationale pour l'année 2009

	2008 en millier	2009 en millier	Variation (n)	Variation (%)	Ensemble du Québec Variation (%)
Population	568,0	572,9	4,9	0,9	1,0
Population active	375,2	375,8	0,7	0,2	0,3
Emploi	358,1	356,1	-2,0	-0,6	-1,0
Temps plein	290,7	287,0	-3,7	-1,3	-1,0
Temps partiel	67,4	69,1	1,7	2,5	-0,7
Chômeurs	17,1	19,7	-2,7	15,2	17,1
Population inactive	192,9	197,1	4,2	2,2	2,3
Taux d'activité	66,1	65,6		-0,7	-0,8
Taux de chômage	4,6	5,2		13,0	18,0
Taux d'emploi	63,0	62,2		-1,3	-2,0

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

L'analyse des gains et des pertes d'emplois selon le secteur d'activité indique des pertes de 2 300 emplois dans le secteur de la production de biens entre 2008 et 2009. Bien que le secteur manufacturier constitue un peu plus de 8 % du nombre total des emplois de la

région, il n'a pas été épargné en 2009 avec la perte de 2 700 emplois. Le secteur du papier a été particulièrement touché. En avril dernier, la direction de Norampac annonçait la fermeture de son usine de Québec, fermeture touchant près de 150 travailleurs. Les nombreux arrêts de travail dans les usines d'AbitibiBowater des municipalités de Beaufort et de Clermont se sont finalement soldés par l'annonce de la fermeture définitive de l'usine de Beaufort en septembre dernier. Quelque 360 travailleurs y ont perdu leur travail.

En 2009, le secteur de la construction a réussi à augmenter son niveau d'emploi qui était pourtant déjà élevé l'an dernier. Ainsi, 16 800 emplois de la Capitale-Nationale se concentraient dans ce secteur, soit 400 de plus qu'en 2008. Les sommes importantes qui ont été investies dans la région via les programmes d'infrastructures ainsi que les crédits à la rénovation des gouvernements fédéral et provincial peuvent expliquer, en grande partie, cette situation.

L'emploi dans le grand secteur des services a peu varié entre 2008 et 2009 avec une très légère hausse de 400 emplois ou -0,1 %. Six des onze segments qui composent les services ont enregistré des pertes au cours de la dernière année. Il s'agit des administrations publiques (-7 700), du transport et de l'entreposage (-4 700), de l'hébergement et la restauration (-3 000), des services professionnels, scientifiques et techniques (-1 300), des services d'enseignement (-1 200) et des autres services (-100).

En contrepartie, le commerce (+7 100 emplois), les soins de santé et assistance sociale (+6 700), la finance et les assurances (+3 200), les services aux entreprises (+600) ainsi que l'information, la culture et les loisirs (+600) affichent des gains nets qui totalisent 18 200 emplois.

2.4 Un bref regard sur l'avenir

Les grands indicateurs du marché du travail

Selon les dernières estimations d'Emploi-Québec réalisées en juin 2009, quelque 9 500 nouveaux emplois seront créés dans la Capitale-Nationale au cours de la période 2009-2013. Il s'agit d'une hausse annuelle moyenne de 0,6 % pour la région comparativement à 0,8 % ou 152 100 emplois pour le Québec.

Au cours de la période 2009-2013, on estime que quelque 9 900 personnes joindront les rangs de la population active, soit une hausse de 0,5 %. L'augmentation de l'emploi sera légèrement inférieure à celle de la population active, d'où une hausse très modeste de 400 chômeurs dans la région. Le ralentissement de l'économie sera davantage perceptible en début de période avec un taux de chômage un peu plus élevé en 2010. Toutefois, d'ici la fin de période de prévision, le taux de chômage reviendra sous la barre des 5,0 %.

Enfin, les taux d'activité et d'emploi atteindront en 2013 des niveaux près des points limites. Toutefois, l'amélioration de la participation des femmes sur le marché du travail et le prolongement de la vie active d'un certain nombre de travailleurs pourraient encore influencer positivement ces taux.

Les secteurs d'activité économique

Lors de l'exercice des perspectives sectorielles, 33 secteurs d'activité ont été examinés attentivement afin de déterminer l'évolution prévisible de leur niveau d'emploi au cours de la période de prévision.

Production de biens

En ce qui concerne la production de biens, le niveau d'emploi devrait se maintenir au cours de la période de prévision et tournera autour de 51 400 emplois en fin de période.

En outre, la situation sera plus difficile dans les différents secteurs d'activité primaire. Bien que le nombre d'emplois soit déjà faible pour les secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage ainsi que de la foresterie et de l'exploitation forestière, ils enregistreront de légères pertes d'emploi d'ici 2013. Le secteur de l'extraction minière maintiendra, quant à lui, son nombre d'emploi alors qu'une centaine d'emplois sont attendus dans les services publics.

Le niveau d'emploi devrait légèrement augmenter dans le secteur de la construction, et ce, malgré le ralentissement prévu du côté de construction résidentielle. La vigueur de la rénovation domiciliaire et les projets dans les autres branches de ce secteur (commercial, industriel et institutionnel) atténueront les effets du côté du secteur résidentiel.

Malgré des pertes d'emplois anticipées dans différents segments du secteur manufacturier de la région en début de période de prévision, le niveau d'emploi attendu en 2013 sera comparable à celui observé en 2008. Ainsi, ceux qui tireront le mieux leur épingle du jeu au cours de la période de prévision sont la fabrication d'aliments et de boissons, la fabrication de produits informatiques et électroniques et la fabrication de produits métalliques.

Toutefois, d'autres segments verront fondre leur niveau d'emploi. La concurrence étrangère ainsi que le retour à la parité des devises américaine et canadienne appréhendée au cours de la période de prévision ne seront pas sans conséquence chez nos entreprises productrices de biens. Les difficultés rencontrées par le géant du papier AbitibiBowater pourraient encore affecter certains travailleurs de la région.

Production de services

La Capitale-Nationale est une région où le secteur des services prédomine. Bon an mal an, plus de 85 % des emplois s'y retrouvent.

Il n'est donc pas surprenant de constater qu'au cours de la période de 2009 à 2013, la croissance de l'emploi sera concentrée dans les entreprises axées sur les services. Parmi les secteurs d'activité qui connaîtront des gains d'emplois intéressants, signalons les commerces de gros et de détail, les soins de santé et de l'assistance sociale, les services professionnels, scientifiques et techniques, la finance, les assurances, l'immobilier et la location, l'hébergement et la restauration et les services aux entreprises.

Un seul segment du secteur des services affichera une légère décroissance de son niveau d'emploi d'ici 2013 et il s'agit des administrations publiques. Dans le secteur de l'enseignement, la réforme de l'enseignement ainsi que la lutte au décrochage scolaire atténueront l'effet des baisses de clientèles et feront en sorte que le niveau d'emploi se maintiendra au cours de la période de prévision.

La demande de remplacement de la main-d'œuvre

Bien que le nombre de nouveaux emplois estimés soit plus faible que lors de prévisions antérieures, la demande de main-d'œuvre demeurera tout de même soutenue dans la région. En effet, le seul remplacement des personnes qui quitteront le marché du travail afin de prendre leur retraite générera des besoins importants. Au cours de la période

2009-2013, la Régie des rentes du Québec estime que près de 50 000 personnes se retireront de façon définitive du marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale.

Dernières prévisions démographiques de l'Institut de la Statistique du Québec

En juillet dernier, l'Institut de la statistique du Québec a rendu disponible ses plus récentes prévisions démographiques régionales couvrant la période 2006 à 2031. Dans le scénario de référence du Québec, « la fécondité qui est de 1,74 enfant par femme en 2008 baisse graduellement pour atteindre 1,65 en 2013. Le solde migratoire externe se stabilise à + 40 000 personnes en 2011. La mortalité diminue régulièrement sur tout le territoire jusqu'à la fin de la période de projection, en 2055-2056. Au Québec, l'espérance de vie à la naissance est alors de 85,9 ans pour les hommes et de 89,4 ans pour les femmes en comparaison de 78,6 ans et 83,3 en 2006-2008. En 2009, la migration interrégionale est stabilisée en prenant la moyenne des taux de la période décennale 1998-2008 et de la période quinquennale 2003-2008. Un poids plus important est donc attribué à la période récente qui marque un changement dans les tendances. »⁶

La situation n'est pas plus rose pour autant. La faiblesse de la natalité observée au cours des dernières décennies provoquera une diminution de la population en âge de travailler dès 2016. Nous bénéficierions de quelques années de plus, mais il ne faut surtout pas oublier qu'en revanche, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus enregistrera une croissance soutenue.

Malgré des données plus positives à l'égard de la natalité depuis quelques années, les moins de 15 ans compteront pour moins de 15 % de la population de la Capitale-Nationale et ce, peu importe l'année retenue. Leur nombre augmentera jusqu'en 2021 et diminuera par la suite.

Les problèmes de disponibilité de main-d'œuvre demeureront, et ce, tant sur le plan régional que national. En 2006, 70,5 % de la population de la Capitale-Nationale était en âge de travailler (15-64 ans). Cette statistique chutera à 65,6 % dans 10 ans et à moins de 60 % d'ici 20 ans.

À compter de 2021, les personnes âgées de 45 ans et plus compteront pour plus de la moitié de la population de la région de la Capitale-Nationale comparativement à 45,3 % en 2006. En terme absolu, ceci correspondra à une hausse de plus de 60 000 personnes.

En terminant, mentionnons que la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus grimpera de 6 points de pourcentage entre 2011 et 2021, soit une hausse de plus de 50 000 individus.

C'est dans le contexte de ce nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec est appelé à intervenir pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Dans cette perspective nous devons, entre autres, prévoir l'impact du vieillissement de la main-d'œuvre sur les différents secteurs d'activité, outiller les acteurs du marché du travail pour qu'ils puissent mieux apprivoiser les changements, et tout cela, dans un souci de mieux orienter nos actions afin de réduire les impacts de ces phénomènes sur le marché du travail régional et local.

⁶ Éléments de référence, Institut de la Statistique du Québec, Prévisions démographiques du Québec et de ses régions 2006-2056.

Tableau 8
Évolution de la population selon différents groupes d'âge
dans la Capitale-Nationale entre 2006 et 2026

	2006	2011	2016	2021	2026
En nombre					
0-14 ans	95 083	94 343	99 456	103 830	101 596
15-64 ans	471 709	476 647	467 038	451 861	439 978
15-24 ans	84 868	82 414	76 457	69 134	73 760
25-34 ans	90 965	98 450	93 634	90 992	84 150
35-44 ans	94 652	84 051	92 087	98 012	94 226
45 ans et plus	303 166	333 532	350 802	365 539	385 357
45-54 ans	110 960	109 990	96 128	85 313	92 678
55-64 ans	90 264	101 742	108 732	108 410	95 164
65 et plus	101 942	121 800	145 942	171 816	197 515
TOTAL	668 734	692 790	712 436	727 507	739 089
En proportion					
0-14 ans	14,2	13,6	14,0	14,3	13,7
15-64 ans	70,5	68,8	65,6	62,1	59,5
15-24 ans	12,7	11,9	10,7	9,5	10,0
25-34 ans	13,6	14,2	13,1	12,5	11,4
35-44 ans	14,2	12,1	12,9	13,5	12,7
45 ans et plus	45,3	48,1	49,2	50,2	52,1
45-54 ans	16,6	15,9	13,5	11,7	12,5
55-64 ans	13,5	14,7	15,3	14,9	12,9
65 et plus	15,2	17,6	20,5	23,6	26,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Institut de la statistique du Québec.

3. Les orientations stratégiques

Par ses interventions, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau de vie des Québécois et de réduire la pauvreté, notamment par l'emploi des prestataires aptes au travail et par l'aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies.

Les orientations et les axes d'intervention qui guideront les actions d'Emploi-Québec s'articulent autour des objectifs d'améliorer le taux d'emploi de la population, de même que la productivité de la main-d'œuvre et de contribuer à la prospérité du Québec.

Ces objectifs gardent toute leur pertinence et cela même si les conditions du marché du travail devaient se détériorer à court terme et que l'on devait assister à une montée du chômage dans les prochains mois. En effet, une telle évolution à court terme ne changerait rien aux perspectives du marché du travail à moyen et à long terme qui s'inscrivent sous le signe du vieillissement de la population, du déclin prévisible de la population en âge de travailler et d'une rareté grandissante de la main-d'œuvre disponible. Le meilleur moyen pour Emploi-Québec de faire face aux défis et de préparer la main-d'œuvre et les entreprises à la reprise qui suivra inévitablement cet épisode consiste à poursuivre les actions prévues.

Emploi-Québec structurera son intervention autour des grandes orientations stratégiques nationales suivantes :

- I Atténuer les effets de la récession sur les travailleuses et les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi;
- II Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique;
- III Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation;
- IV Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que par ses services d'emploi;
- V Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens.

4. Les enjeux régionaux

Préambule

Les conséquences de la récession mondiale ont été modérées pour l'économie de la Capitale-Nationale. Bien entendu, elles n'indiquent pas les difficultés rencontrées dans certains secteurs de notre économie qui ont été plus durement touchés, de même que certains territoires de la région.

Au mois d'octobre 2009, *l'Enquête sur la population active (EPA)* nous indiquait un repli des principaux indicateurs : recul de la population active de 1 %, contraction du taux d'emploi à 60,9 % et hausse du taux de chômage à 5,0 %. Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a augmenté pour s'établir à près de 19 000; à titre indicatif, cette même statistique s'établissait respectivement à 14 205 en octobre 2008 et à 14 614 octobre 2007. Pour assurer leur survie, certaines entreprises ont dû, au cours de la dernière année, diversifier leur production, rechercher de nouveaux créneaux ou réorganiser leurs services.

Même si l'économie semble vouloir s'améliorer, on observe souvent un décalage entre la reprise, la relance de l'emploi et la réduction du chômage. La situation des entreprises reste sensible. Les effets du vieillissement de la population, quoique tempérés par la récession, demeurent toujours en toile de fond. Dans ce contexte, la compétitivité des entreprises apparaît plus que jamais un enjeu, de même que l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.

Les orientations identifiées par la région sont toujours pertinentes : le soutien aux entreprises pour l'amélioration de leur productivité, l'accroissement de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que le support pour assurer sa pleine participation au marché du travail. Nous pensons qu'il faut maintenir le cap tout en suivant attentivement l'évolution de la situation et prendre, le cas échéant, les mesures appropriées pour aider les entreprises à traverser ces difficultés et à se préparer pour qu'elles puissent profiter pleinement de la reprise. Les enjeux spécifiques aux MRC de Charlevoix et de Portneuf doivent être tenus en compte. La vigie régionale mise en place l'année dernière ainsi que les mesures du Pacte pour l'emploi et du Pacte Plus devraient nous permettre d'agir promptement et efficacement.

4.1 Soutenir les entreprises pour l'amélioration de leur productivité en période de changement (volet main-d'œuvre)

Les employeurs ont de grands défis à relever en matière de gestion des ressources humaines. Ainsi, nous voulons utiliser les mesures disponibles pour permettre à la fois de répondre aux éléments conjoncturels et de préparer la reprise. Loin de vouloir négliger le support aux chercheurs d'emploi, il nous faut cependant appuyer davantage les entreprises.

Pour mieux aider les organisations, nous interviendrons en supportant la gestion des ressources humaines, la gestion de la formation et le recrutement. De plus, nous contribuerons à l'attraction de la main-d'œuvre en positionnant la région comme un milieu de travail stimulant. Soulignons d'ailleurs que le recrutement et l'attraction de la main-d'œuvre ont été identifiés par le Comité régional du Pacte pour l'emploi comme objectifs de mobilisation régionale.

Nous maintiendrons et améliorerons les stratégies adoptées au cours des dernières années avec nos partenaires afin de développer une approche proactive entre les conseillers des directions régionales du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), des établissements de formation, ainsi qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, pour mettre à la disposition des entreprises les outils et les services d'aide à la gestion des ressources humaines et à la formation.

Afin de maximiser nos interventions, nous continuerons d'intervenir auprès de regroupements selon une approche territoriale, sectorielle ou associative.

4.1.1 Soutien à la gestion des ressources humaines

Une bonne gestion des ressources humaines permet d'attirer, de motiver et de retenir la main-d'œuvre ainsi que de développer les compétences nécessaires pour influencer la performance des organisations. Elle contribue à assurer la pérennité de l'entreprise, sa rentabilité, sa compétitivité et son adaptabilité.

Nous allons intervenir en priorité auprès des entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines ou qui sont peu conscientes de son rôle stratégique. Nous porterons une attention spéciale à celles oeuvrant dans les secteurs priorisés par les organismes économiques de la région ou qui présentent un potentiel de croissance. Nous mettrons à leur service diverses mesures reliées à la gestion des ressources humaines, notamment l'aide à la mise sur pied d'un service de ressources humaines, le coaching et la formation en gestion.

Toutes les organisations ne peuvent se doter d'un service des ressources humaines. Nous supporterons la mise en commun d'un tel service par plusieurs entreprises.

4.1.1.1 Support au recrutement

Emploi-Québec participe déjà activement au recrutement par le biais de l'Information sur le marché du travail, des services de placement en ligne et d'événements tels que la Foire de l'emploi. Nous apporterons un support particulier auprès des entreprises priorisées pour l'adaptation de leurs pratiques de dotation de personnel telles que l'analyse des postes, les méthodes de recrutement, la sélection et l'accueil des nouveaux employés. Dans certains cas, nous pourrions offrir des services d'appariement. Le vieillissement de la population dans les territoires de

Charlevoix et de Portneuf, plus marqué que dans la région, appelle des actions particulières pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.

Il nous faut également travailler dans une perspective de long terme afin d'assurer la relève; c'est ainsi qu'Emploi-Québec participe à l'entente spécifique visant à diminuer le décrochage scolaire et promouvoir les carrières scientifiques dans la région.

4.1.1.2 Support à l'accueil et à l'intégration des clientèles en difficulté

Dans le contexte de la baisse appréhendée de la population en âge de travailler, nous devons permettre certains ajustements pour favoriser l'accueil et l'intégration de nouvelles clientèles de travailleurs, en sensibilisant les décideurs à tous les niveaux de l'entreprise et en leur offrant de la formation pour la gestion de la différence.

La région a déjà expérimenté, de façon assez concluante, quelques modes d'accompagnement. Nous continuerons donc de supporter les organisations en leur offrant différentes mesures telles que du coaching, de la formation, des subventions salariales ou des contrats d'intégration au travail (CIT) pour les personnes handicapées, en les utilisant simultanément, au besoin.

4.1.1.3 Maintien à l'emploi et passage d'expertise des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes

Dans un marché du travail compétitif, l'enjeu n'est plus seulement le recrutement, mais le maintien en emploi des travailleurs formés. Emploi-Québec entend soutenir les employeurs dans l'établissement de stratégies destinées à conserver leur personnel telles que la gestion prévisionnelle de main-d'œuvre, l'organisation du travail, la progression dans l'entreprise, les politiques salariales, le développement de compétences ou encore l'extension de la vie professionnelle.

Nous assisterons les entreprises dans des processus visant le passage d'expertise des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes par le biais de la formation, du coaching et, si possible, par l'aménagement du temps de travail.

4.1.2 Soutien à la gestion de la formation

Le développement des compétences par la formation assure l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'attitudes facilitant l'exécution du travail. La formation doit faire partie intégrante d'un ensemble de moyens visant l'atteinte des objectifs de performance de l'entreprise. Elle doit répondre aux besoins actuels ou futurs des entreprises, tout en privilégiant le développement des personnes et des équipes de travail pour l'amélioration constante de la compétitivité de l'organisation.

Emploi-Québec veut appuyer les entreprises dans la gestion de la formation, en mettant à leur disposition les outils et les services nécessaires pour l'évaluation et l'analyse des besoins, l'élaboration des programmes, la réalisation et le suivi des activités. Une attention particulière sera portée à la formation pour s'assurer qu'elle soit qualifiante et contribue à la polyvalence du personnel. Nous allons

travailler en partenariat avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour mettre à la disposition des employeurs tous les outils et services disponibles.

4.1.3 Attraction de la main-d'œuvre dans la région

L'accès à la main-d'œuvre devient un enjeu de croissance pour les entreprises, voire même de présence dans la région, avec des répercussions possibles sur la croissance de l'économie et de la richesse. Il devient primordial de positionner la Capitale-Nationale.

Il nous faut faire connaître la région à la fois comme milieu de travail et comme milieu de vie. Emploi-Québec travaillera, en collaboration avec les organismes de la région, à la préparation de missions destinées à attirer de la main-d'œuvre.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, des interventions ont été identifiées par le Comité du Pacte régional; elles seront dirigées aussi bien vers l'étranger que dans le reste du Canada, ou encore vers des personnes immigrantes localisées à Montréal. Elles ont pour objectif de supporter les entreprises à forte croissance, principalement celles appartenant aux créneaux d'excellence ACCORD, dans le recrutement de main-d'œuvre spécialisée et bilingue.

4.2 Accroître la qualification de la main-d'œuvre

Pour accroître la productivité, il faut, entre autres, des investissements dans les équipements et les nouvelles technologies. Cependant, ces investissements ne donneront les résultats escomptés que si la main-d'œuvre est compétente.

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, en assurant une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, entre autres par l'amélioration des compétences et des qualifications. L'adéquation formation-emploi est au cœur de notre prestation de service et à ce titre, elle fait partie intégrante des objectifs du comité du Pacte régional dont l'une des priorités est le développement des compétences linguistiques en anglais langue seconde, des travailleurs et des chercheurs d'emploi.

Il nous faut considérer les besoins des chercheurs d'emploi et des travailleurs en situation de précarité et prendre en compte un nombre encore trop élevé de travailleurs n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires, ce qui les rend vulnérables aux changements et augmente les risques de chômage. Par ailleurs, le contexte du marché du travail dans la région exige que les besoins soient considérés afin de répondre aux exigences des nouveaux emplois à plus forte valeur ajoutée.

Au cours de la prochaine année, les achats de formation se feront en lien avec les métiers et professions indiqués ci-dessous. Les éléments pris en compte pour l'exercice de planification et pour chaque profession sont tirés de l'analyse des perspectives sectorielles et professionnelles propres à la région de la Capitale-Nationale, pour la période de 2009 à 2013. Cette analyse est effectuée à partir des données suivantes : le niveau d'emploi selon l'Enquête de la population active (EPA), la proportion des personnes de 45 ans et plus, le nombre de prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi, le taux d'érosion annuel estimé pour chaque profession, l'estimation du nombre d'emplois qui seront créés jusqu'en 2013, par catégorie d'emploi⁷, les professions dont les diagnostics ont changé à la hausse

⁷ Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale. Perspectives professionnelles 2009-2013, Québec, 2009, section Définition des variables, méthodologie et interprétation des résultats.

entre les exercices 2008-2012 et 2009-2013 et le nombre de nouveaux diplômés prévus dans les établissements d'enseignement de la région.

Mentionnons de plus que la liste des « Professions parmi les plus en demande actuellement » est venue appuyer la démarche, de même que l'analyse des offres d'emplois publiées dans l'ensemble de la presse écrite et du Placement en ligne, les problématiques et les pistes de solutions identifiées dans le cadre de l'exercice de « Veille active sur le marché du travail 2009-2011 » ainsi que les cinq crêneaux ACCORD (Technologies appliquées, Assurances, Tourisme : Patrimoine culture/nature, Sciences de la vie, Bâtiment vert et intelligent). La démarche a finalement été bonifiée par la consultation des conseillers du service aux entreprises des centres locaux d'emploi.

Les établissements de formation peuvent participer également à l'analyse régionale, en présentant deux besoins de formation distincts de ceux priorisés par Emploi-Québec et qu'ils jugent pertinents pour répondre aux besoins du marché du travail.

CNP	Titre de la profession
1221	Agents/agentes d'administration
1225	Agents/agentes aux achats
1235	Estimateurs en bâtiment
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (actualisation)
1243	Secrétaires dentaires
1431	Commis à la comptabilité
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces
3223	Technologues dentaires et auxiliaires de laboratoires dentaires
3413	Préposés aux bénéficiaires clientèles particulières
6231	Agents/agentes et courtiers/courtiers d'assurance
6471	Auxiliaires spécialisés/auxiliaires spécialisées pour clientèle particulière
6663	Concierges et concierges d'immeuble
7411	Conducteurs/conductrices de camion (spécialisation)
7412	Conducteurs/conductrices d'autobus

Cette liste est sujette à révision afin de s'adapter aux besoins changeants du marché du travail : nombre de participants insuffisant, besoins émergents dans la région, relance MFOR non concluante, etc.

4.2.1 Utilisation optimale de la Mesure de formation - volet entreprises

Tout en rappelant la responsabilité des entreprises en matière de développement du personnel, il nous apparaît essentiel de promouvoir et de soutenir la formation afin d'y développer une culture de formation, particulièrement auprès des petites entreprises, auprès des organisations dans les secteurs porteurs et auprès de celles qui sont en croissance. Le volet entreprises de la Mesure de formation présente divers moyens d'intervention et d'activités admissibles ainsi que des formules pédagogiques variées que nous comptons utiliser avec toute la latitude permise.

Il nous importe d'impliquer d'abord les entreprises par la formation à l'interne ou le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Cependant, pour répondre aux besoins des trop nombreux travailleurs qui n'ont pas accès à la formation pour diverses raisons, la région a recours de façon marquée à l'utilisation de la formule d'achat de formation continue à temps partiel. Pour évaluer les besoins de formation de cette clientèle, nous comptons travailler en collaboration avec les équipes aux entreprises et les comités sectoriels.

4.2.2 Accroissement de la qualification pour les clientèles en recherche d'emploi, les travailleurs en situation de précarité et les travailleurs saisonniers

même si l'économie semble vouloir s'améliorer, on observe souvent un décalage entre la reprise et la réduction du chômage : le nombre de chômeurs pourrait demeurer plus élevé pendant un certain temps. Cette période devrait être l'occasion d'investir dans le développement des qualifications des personnes en recherche d'emploi.

Il nous faut démontrer une plus grande ouverture vis-à-vis des chercheurs d'emploi, en considérant d'abord leurs besoins, et ce, quel que soit leur statut. Ces besoins doivent être considérés sous divers angles, notamment leur potentiel de développement et leur situation de précarité. Il semble particulièrement opportun de rehausser la formation de base des individus pour assurer leur intégration durable sur le marché du travail lors de la reprise.

Si nous voulons supporter la réintégration des travailleurs âgés, incluant les retraités, au marché du travail, il nous faut mettre en place des dispositifs visant à préserver et à développer leurs compétences.

Tout en respectant la réglementation, la région doit se doter de critères d'admissibilité aux mesures qui tiennent compte de sa réalité. Dans cette perspective, les besoins du marché du travail doivent être considérés pour répondre aux exigences des emplois à plus forte valeur ajoutée.

Il nous faut également prévoir des modalités pour rencontrer les besoins des travailleurs qui occupent des emplois saisonniers; plus que toute autre catégorie de travailleurs, ils ont besoin de développer leurs compétences, car ils occupent souvent des emplois ne leur permettant pas d'avoir accès à une situation économique stable.

4.2.3 Actualisation des achats de formation

En matière d'achat de formation, nous devons préciser nos critères en y ajoutant des éléments qualitatifs, notamment les secteurs en croissance ou priorisés par la région et les besoins des travailleurs dans les industries en difficulté. La veille active

du marché du travail s'inscrit également dans le processus pour nous assurer d'une bonne évaluation des besoins de formation; il s'agit d'ailleurs d'un outil précieux pour le Comité régional du Pacte pour l'emploi.

Nous voulons faire preuve de flexibilité et d'innovation pour améliorer la formation à partir des besoins des personnes et des entreprises :

- en utilisant différentes formules pour améliorer l'accessibilité à la formation : enseignement individualisé, entrées continues, alternance travail-études, formations modulaires, formations virtuelles, formations interactives, etc. ;
- par des formations qualifiantes et transférables;
- en intégrant, de façon systématique, un volet savoir-être à notre offre de formation pour les clientèles plus éloignées du marché du travail et en favorisant un accompagnement accru de la part des institutions d'enseignement, pendant la formation et la démarche d'intégration au marché du travail ;
- en assurant un continuum de service au fil du parcours menant vers l'emploi par l'utilisation des mesures complémentaires, comme par exemple les Subventions salariales, le Service d'aide à l'emploi, etc. ;
- en favorisant la concertation entre les équipes du service aux entreprises et celles de la formation afin de mieux définir les besoins de formation.

4.3 Contribuer à la pleine utilisation de la main-d'œuvre

La demande de main-d'oeuvre pourrait varier au cours de la période à venir, mais les entreprises auront toujours besoin de personnel compétent. De plus, il faut être prêt pour la reprise. Pour attirer ces personnes, nous comptons sur la diffusion de l'information sur le marché du travail pour démontrer à l'ensemble des clientèles que le marché du travail a besoin d'elles et que les moyens sont accessibles pour faciliter leur intégration.

Nous devons être vigilants afin de nous assurer que les clients auprès desquels nous sommes intervenus ont intégré le marché du travail. Nous assurerons un suivi auprès des personnes qui ont participé à des mesures de longue durée telles Formation, Subventions salariales et Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles (PRIIME), et qui ne sont pas à l'emploi. Nous réévaluerons leurs besoins et leur proposerons les interventions nécessaires pour compléter la démarche.

Quelle que soit la situation du marché du travail, nous devons tirer le meilleur parti de tous nos bassins de main-d'œuvre. Emploi-Québec devra adapter ses mesures et faire preuve de souplesse et d'innovation pour des interventions plus efficaces. Ainsi, nous continuerons d'expérimenter de nouvelles méthodes d'intervention auprès de différents groupes. Des projets visant des objectifs précis de mise en mouvement, d'intégration au marché du travail ou de développement des compétences seront proposés au Conseil régional des partenaires du marché du travail, par les centres locaux d'emploi (CLE) et par la Direction régionale de la Capitale-Nationale.

Différents groupes rencontrent des obstacles d'intégration : les personnes handicapées, les personnes judiciarisées, les travailleurs âgés et les immigrants. Leur participation au marché du travail peut et doit être rehaussée, notamment les personnes de 55 ans et plus, incluant les retraités ainsi que les immigrants. Différentes stratégies ont d'ailleurs été mises de l'avant par le Comité régional du Pacte pour l'emploi pour intervenir auprès des personnes handicapées et d'autres devraient être identifiées pour intervenir auprès des femmes.

Nous entendons miser sur le potentiel de tous pour répondre aux défis du marché du travail. Les personnes les plus à risques sont susceptibles de rencontrer différents obstacles à toutes les étapes de leur cheminement vers l'emploi. Il demeure primordial d'assurer un continuum de service avec tous nos partenaires : les ressources communautaires, les ressources externes et les établissements de formation.

En accord avec la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, nous voulons également développer un partenariat auprès de l'Agence de la Santé et des Services sociaux pour répondre aux besoins que présentent certaines clientèles qui désirent intégrer le marché du travail ou garder leur emploi, mais qui peuvent éprouver des problèmes de santé.

Nous voulons privilégier les personnes qui font appel à nos services, de façon autonome et motivée, pour intégrer le marché de l'emploi, et ce, quel que soit leur statut. Il faut s'assurer d'utiliser au mieux le potentiel de chacun afin qu'il puisse s'intégrer pleinement.

4.3.1 Documenter les profils de main-d'œuvre

Pour développer des stratégies efficaces et être en mesure de répondre aux besoins du marché du travail, Emploi-Québec doit approfondir sa connaissance des bassins de main-d'œuvre. Il faut nous assurer que les dossiers des clients sont à jour et contiennent les éléments nécessaires pour offrir les services les mieux adaptés. Si nous voulons développer des services de placement assistés, il nous faut miser sur une meilleure connaissance de nos clients en recherche d'emploi.

Nous voulons mieux recenser les différents comités de reclassement qui offrent une excellente source d'information sur le profil des travailleurs pour optimiser la rapidité de redéploiement des ressources vers des secteurs qui en ont besoin.

4.3.2 Moduler l'accompagnement des clientèles en fonction de leurs besoins

L'intervention d'Emploi-Québec repose sur l'évaluation des clients; c'est à partir de celle-ci que se bâtit le parcours vers l'emploi, et ce peu importe le statut du client. Nous voulons réaffirmer notre positionnement à cet égard.

Cette action doit permettre de mieux cerner les besoins des individus pour délimiter les caractéristiques des personnes réellement capables d'entreprendre un parcours vers l'emploi par rapport à celles qui n'en ont pas la capacité, et mieux mesurer le degré d'éloignement du marché du travail. Cette évaluation rigoureuse nous permet de repérer les personnes ayant besoin d'accompagnement et d'en déterminer l'intensité et la durée.

Les employeurs auront plus que jamais besoin d'une main-d'œuvre compétente sur le plan des connaissances et du savoir-faire, mais également du savoir-être. Une partie de notre clientèle rencontre des obstacles multiples pour intégrer le marché du travail. La notion d'accompagnement devient donc essentielle à toutes les étapes du cheminement vers l'emploi, y compris au moment de l'intégration.

4.3.3 Adapter les mesures à la culture de l'emploi

Certaines personnes rencontrent des obstacles d'intégration; ces clientèles sont aussi plus à risque, l'intervention des services publics d'emploi s'impose pour assurer un meilleur appariement.

Afin de soutenir les personnes en difficulté d'intégration, nous voulons adapter nos mesures. Nous voulons de plus, dans le respect de la réglementation, élaborer des balises régionales afin de guider les équipes d'Emploi-Québec.

Pour mieux développer l'employabilité de nos clients et favoriser leur intégration au marché du travail, nous utiliserons toute la flexibilité pour adapter nos mesures et services aux besoins des clients, en les utilisant simultanément, si nécessaire.

5. Améliorer les services aux citoyens

La qualité des services aux entreprises et aux personnes est au cœur de notre prestation de services; elle demeure une priorité qui guidera nos choix au cours de l'exercice qui vient.

Il nous apparaît pertinent de dégager une vision du développement des services publics d'emploi qui tienne compte tout autant de la conjoncture que des enjeux à moyen terme. Cet exercice permet de définir les défis organisationnels auxquels sont confrontés les services publics d'emploi, dans un souci d'amélioration continue de la prestation de services.

5.1 Plan de positionnement

L'évolution du marché du travail soulève des problématiques de tous genres. Emploi-Québec est souvent interpellée en diverses matières telles que la réussite scolaire, l'apprentissage des langues, la valorisation de la formation scientifique ou encore des choix scolaires non traditionnels.

Une large partie de ces problématiques concernant plusieurs organisations avec lesquelles nous avons développé des partenariats ont certainement des répercussions sur la main-d'œuvre, mais toutes ne relèvent pas directement du champ de compétences d'Emploi-Québec. Dans la perspective d'un partenariat efficace et respectueux des mandats de chacun ainsi que dans un souci d'optimiser les interventions plutôt que de les dédoubler, nous voulons définir clairement notre lieu d'intervention en fonction de la réalité du marché du travail, dans le respect de notre mission.

5.2 Maintenir et développer différents partenariats

La complexité des problèmes auxquels la région doit s'attaquer relativement à la situation de l'emploi, que ce soit auprès des entreprises ou des clientèles en difficulté d'intégration au marché du travail, de même que les répercussions des décisions des divers acteurs économiques et sociaux sur le marché du travail, font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité de nos interventions.

C'est ainsi que nous voulons maintenir et resserrer nos échanges avec les acteurs économiques, politiques ou éducatifs de la région, ainsi qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, les ressources externes et certains organismes communautaires. À ce titre, le Comité régional du Pacte pour l'emploi constitue l'un des leviers dont s'est dotée la région et reflète notre volonté de travailler avec nos partenaires.

5.3 Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)

Il demeure impératif que nous disposions d'une information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel. Elle guide nos décisions relatives à la formation et au développement des compétences, de même qu'elle peut nous aider à anticiper des mouvements de main-d'œuvre. Elle soutient notre capacité

à conseiller les entreprises pour la planification et l'embauche des ressources humaines et à guider les individus en matière d'orientation scolaire et professionnelle ainsi que dans la recherche d'emploi.

En collaboration avec ses partenaires, Emploi-Québec exerce une veille de certaines professions stratégiques pour s'assurer d'une réponse adaptée aux besoins, tant de l'offre de formation que des interventions en matière d'aide au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre.

L'IMT est un point d'ancrage permettant l'arrimage des services individus à ceux des employeurs. De plus, une vulgarisation de l'information permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes devra continuer de faire l'objet d'un souci constant afin de faire connaître à la population les diverses possibilités qu'offre le marché du travail et susciter sa participation.

Ce défi touche particulièrement la production et la diffusion de l'information pour s'assurer de rendre accessibles nos divers outils relatifs au marché du travail régional. Pensons aux publications sur les perspectives sectorielles et professionnelles ou sur les emplois en demande, au Bulletin régional sur le marché du travail, à L'IMTendances ainsi qu'aux analyses et aux avis sur différents métiers ou secteurs d'activités.

5.4 Mobiliser le personnel dans les périodes de changement

Pour Emploi-Québec, Direction régionale de la Capitale-Nationale, comme pour toute autre organisation, la mobilisation du personnel est un défi constant, particulièrement en période de changement. Or, la période à venir nécessitera une forte capacité d'adaptation de la part du personnel, car il s'agit pour l'organisation d'un virage important. Il nous faut passer d'une culture de chômage à une culture de l'emploi. Il s'agit non seulement de changer les façons de faire, mais surtout les mentalités. La philosophie qui soutient nos mesures s'appuyait sur la lutte au chômage; désormais, ces mesures doivent soutenir l'emploi d'un nombre plus restreint d'individus auprès d'entreprises dont les besoins sont élevés en nombre, mais également en qualité. En conséquence, il nous faut envisager une évolution des tâches et de la qualification de nos effectifs.

Il demeure primordial que nous puissions toujours compter sur des personnes attachées à la mission de l'organisation. Nous devons bien sûr composer avec les impondérables, mais surtout devons-nous, tout au long du processus, nous assurer de maintenir des stratégies efficaces pour informer, communiquer, échanger, soutenir nos ressources et les accompagner dans une perspective de formation continue et de développement professionnel.

6. Investissement budgétaire 2010-2011 par regroupement de mesures

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional des partenaires du marché du travail propose, comme pour les années précédentes, une répartition en fonction de quatre grands regroupements de mesures : ceux relatifs à la formation, aux ressources externes, aux autres mesures aux individus et aux services aux entreprises. Soulignons que la mesure s'adressant aux entreprises regroupe la *Concertation pour l'emploi*, les *Subventions salariales* (entreprises privées), le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), et *MFOR volet entreprise, incluant la formation continue*.

Les pourcentages suggérés par regroupement de mesures se présentent comme une toile de fond qui servira de guide et donnera une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Voici donc les orientations budgétaires 2010-2011 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, d'environ 5 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation sous forme de préachats de formation pour les clientèles d'Emploi-Québec.

En 2010-2011, le bloc Formation, avec 49 %, continue de représenter le plus fort pourcentage d'investissements. Plusieurs raisons expliquent ce choix dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base, ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le bloc Ressources externes devrait atteindre 19 % en 2010-2011; cette proportion des investissements du Fonds de développement du marché du travail devrait nous permettre de conserver des niveaux de service équivalents pour nos clientèles individus.

Le bloc Autres services aux individus devrait représenter 17 % du budget total. Il regroupe des mesures telles que *Subventions salariales* (expérience de travail), *Soutien au travail autonome* et *Prestations de retour au travail*, qui permettent à la clientèle d'intégrer le marché du travail.

Les difficultés signalées par les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines, le vieillissement et le renouvellement de la main-d'œuvre ainsi que le nombre croissant d'entreprises desservies nous ont incités à augmenter le budget de nos interventions en entreprise lors de l'exercice 2007-2008. Ces réalités demeurent; conséquemment, nous maintenons le taux à 15 % pour le groupe des services aux entreprises.

Enfin, un marché du travail qui change et une volonté de sortir des sentiers battus en termes d'intervention nous amènent à prévoir un budget visant des actions de mise en mouvement et d'intégration des personnes à l'emploi. Nous souhaitons continuer de développer différents projets permettant à des centres locaux d'emploi (CLE), aux comités ATI ou à des équipes de la Direction régionale de proposer au Conseil régional des partenaires du marché du travail un certain nombre de projets qui feront l'objet d'une évaluation en lien avec un cadre précis. Un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail est prévu à l'intérieur des quatre blocs précédents pour la mise sur pied de tels projets.

PARTIE 2

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

7. Les services de solidarité sociale

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de services, Emploi-Québec est responsable de l'administration du Régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles⁸. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale et professionnelle et leur participation active dans la société.

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent donc deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du Ministère, notamment du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi.

La région veut offrir des services d'aide financière efficaces aux personnes et aux familles démunies, tout en gérant les budgets avec rigueur et équité. Nous voulons également favoriser un ensemble d'actions qui vont s'inscrire dans une démarche vers le marché du travail parce que nous croyons que la formation et l'emploi sont des solutions pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

7.1 Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)

Le programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) nous permet d'offrir aux participants une aide et un accompagnement structurés pour développer ou maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements favorisant d'abord leur participation et leur inclusion sociale, et pour les préparer à participer à une mesure d'aide à l'emploi.

Nous voulons rejoindre les personnes plus éloignées du marché du travail qui présentent un potentiel d'employabilité pour les encourager à entreprendre une démarche qui devrait les conduire, à court ou à moyen terme, sur le marché du travail. Nous devons nous assurer que les clients progressent suffisamment pour envisager une participation à une mesure d'employabilité dans un délai raisonnable.

Le renforcement du partenariat entrepris au cours des dernières années entre les organismes communautaires, les ressources externes et Emploi-Québec devrait faciliter la démarche des participants. Nous avons mis en place une structure encadrante pour mieux supporter ces participants, tout en permettant de créer des ponts vers les organismes de développement de l'employabilité. Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le même type de services a été instauré pour les personnes handicapées et pour celles ayant des problèmes de santé mentale afin de favoriser leur participation, leur inclusion sociale et soutenir leur intégration au marché du travail.

⁸ La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réforme le régime québécois de sécurité du revenu.

7.2 Approche territoriale intégrée (ATI)

Depuis 2007, la région s'est inscrite dans l'approche territoriale intégrée (ATI), dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Issu de la Table de développement social (TDS) de la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale, un comité dédié à cette approche a été mis en place : le Comité régional de l'approche territoriale intégrée (CATI). Une entente spécifique avait été signée pour permettre l'émergence de tables locales de mobilisation.

Cinq territoires à forte concentration de pauvreté ont été ciblés pour un premier déploiement :

- MRC de Charlevoix-Est;
- MRC de Portneuf;
- Quartier Saint-Sauveur;
- Arrondissement de Beauport (secteurs Giffard et Montmorency);
- Arrondissement Limoilou.

À ce jour, tous ont élaboré un portrait de leur milieu et devraient se doter d'un plan d'action au cours de l'année. Des diagnostics ont été posés sur les enjeux locaux pour l'élaboration d'un plan d'action utilisant les forces comme leviers pour la réussite et l'atteinte des résultats escomptés.

Emploi-Québec continuera de s'impliquer par le biais d'une nouvelle entente spécifique sur la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale afin de consolider les comités existants pour la poursuite de la démarche et l'obtention de résultats.

Nous voulons prendre avis du Comité régional ATI (CATI) pour une meilleure connaissance des difficultés rencontrées par ces clientèles et la recherche de solutions. Des représentants d'Emploi-Québec siègent à chacune des tables ATI ainsi qu'au comité régional. Le Conseil des partenaires du marché du travail est également représenté à la Table de développement social de la Conférence régionale des élus (CRE). Afin de tirer le meilleur parti des stratégies gagnantes expérimentées par les comités ATI, nous voulons les appliquer dans l'ensemble de la région quand cela apparaît faisable et pertinent. Ainsi, nous voulons rendre disponible le fonds pour des projets d'initiatives visant des actions de mise en mouvement et d'intégration des personnes à l'emploi.

La formation et l'emploi étant au coeur des solutions aux difficultés économiques des individus et des territoires, Emploi-Québec entend mettre son coffre à outils à la disposition des comités. Des instruments tels que l'information sur le marché du travail (IMT) en complément aux services aux entreprises nous apparaissent des leviers efficaces dans la lutte à la pauvreté. Le portrait des besoins de main-d'oeuvre adapté et vulgarisé devrait permettre d'orchestrer des démarches pour une meilleure adéquation entre la main-d'oeuvre disponible et les emplois offerts.

ANNEXE 1

Répartition du budget d'intervention FDMT 2010-2011

Le modèle de répartition budgétaire du FDMT retenu pour 2010-2011 est celui adopté l'année dernière. Dans un premier temps, la part relative est déterminée à partir des bassins d'entreprises et de clientèles « individus » présents sur le territoire des Centres locaux d'emploi. Cette part relative est ensuite ajustée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT, alloués au cours de la dernière année dans les mesures et services touchant respectivement les entreprises et les individus selon leur statut.

Ce modèle « 15-25-60 » se définit par une pondération des trois indicateurs suivants :

- Le nombre d'entreprises, comptant pour « 15 »;
- Le nombre d'individus prestataires de l'aide sociale, sans contraintes et aptes au travail, comptant pour « 25 »;
- Le nombre d'individus prestataires de l'assurance-emploi, aptes et actifs, comptant pour « 60 ».

Modèle "15-25-60"

CLE	Pondération de 15		Pondération de 25		Pondération de 60		Pondération totale par CLE
	Entreprises		Prestataires de l'aide sociale sans contraintes et aptes au travail		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		
	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie-Saint-Paul	3,3%	0,5	1,0%	0,4	5,1%	2,2	3,1
Beauport	9,9%	1,3	16,6%	4,1	14,1%	9,3	14,7
Charlesbourg	12,3%	2,0	24,3%	5,9	19,0%	12,4	20,3
La Côte-de-Beaupré	3,3%	0,5	2,0%	0,5	5,9%	3,6	4,7
La Malbaie	3,5%	0,6	2,5%	0,6	7,9%	3,3	4,6
Portneuf	8,4%	1,3	5,7%	1,2	12,0%	5,7	8,2
Quartiers-Historiques	19,8%	3,1	27,5%	6,8	8,7%	7,6	17,5
Sainte-Foy	39,6%	5,7	20,4%	5,4	27,3%	15,8	26,9
Services régionalisés	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	-
TOTAL =	100,0%	15,0	100,0%	25,0	100,0%	60,0	100,0

Sources : Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, fichiers administratifs du MESS, moyenne annuelle de octobre 2008 à septembre 2009.
 Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de octobre 2008 à septembre 2009.
 Prestataires avec contraintes sévères, Tableau 4 "Caractéristiques des adultes prestataires du Programme de solidarité sociale" décembre 2009 DGARES.
 Entreprises, LIC, données de janvier 2010 (excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).

ANNEXE 1.1

Distribution des crédits budgétaires du FDMT 2010-2011

Budget FDMT 2010-2011															
Unité administrative	Budget de base incluant "Pacte pour l'emploi Plus"	Enveloppe régionale (Ententes régionales, et réserve)	Enveloppe régionale dédiée aux CLE de l'agglomération de Québec		Crédits additionnels				Ajustements spécifiques financiers par la réserve régionale	Transfert interanité	Transfert interanité	Total	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
			Offre de formation	Ress. externes et autres	Jeunes en action	Pacte pour l'emploi	Pacte Plus Forêt	Secteur Forêt		Ententes de soutien au travail autonome	Ententes entreprise d'insertion				
03 Budgets non-répartis	23 483 400	-9 783 700	-5 679 400	-8 120 300								-			
03 Services régionalisés		9 783 700	5 679 400	8 120 300	697 700		297 500	402 500	-500 000	256 700	-372 200	24 274 600	9 616 300	14 769 300	24 274 600
CLE de Baie-Saint-Paul	1 222 600					67 200					372 200	1 662 000	501 700	1 160 300	1 662 000
CLE de Beauport	3 403 300					843 800			116 500	-38 600		4 325 100	1 243 600	3 081 500	4 325 100
CLE de Charlesbourg	4 700 000					1 226 900				-67 100		5 858 800	1 780 800	4 078 000	5 858 800
CLE de La Côte-de-Beaupré	1 088 400					113 900			94 600	-1 700		1 296 100	266 900	1 029 200	1 296 100
CLE de La Malbaie	1 814 300					122 100						1 936 400	441 000	1 495 400	1 936 400
CLE de Portneuf	3 234 100					312 400						3 546 500	620 800	2 925 700	3 546 500
CLE des Quartiers-Historiques	4 061 700					1 233 200				-29 300		5 266 600	2 268 600	2 997 100	5 266 600
CLE de Sainte-Foy	6 226 400					1 276 500			289 000	-129 100		7 662 800	2 060 200	5 612 600	7 662 800
Total=	49 224 200	-	-	-	697 700	5 196 000	297 500	402 500	-	-	-	66 816 900	18 677 800	37 139 100	66 816 900

ANNEXE 2**Poursuivre les collaborations avec la région de la Chaudière-Appalaches****Les grands indicateurs du marché du travail**

L'année qui vient de se terminer a été plutôt positive pour la Chaudière-Appalaches, avec une légère amélioration du niveau d'emploi dans cette région. En 2009, on comptait 208 100 emplois, soit 0,7 % ou 1 300 emplois de plus que 2008. Cependant, ces nouveaux emplois sont exclusivement à temps partiel car l'emploi à temps plein a connu un repli de 800, pour se fixer à 167 500. Le niveau de l'emploi à temps partiel a augmenté de 2 100 pour s'établir à 40 600.

Par ailleurs, la population active a progressé de 1,7 % ou 3 600 personnes au cours de la même période. Le taux d'activité de la région de Chaudière-Appalaches a donc augmenté de 0,6 point de pourcentage pour s'établir à 66,6 %. Le taux d'emploi est, quant à lui, demeuré stable à 62,7 %.

L'arrivée en plus grand nombre de nouvelles personnes au sein de la population active que le nombre de nouveaux emplois a entraîné une augmentation du nombre de chômeurs et, par conséquent, du taux de chômage. En hausse de 0,9 point de pourcentage par rapport à 2008, ce taux s'élève à 5,9 % dans la région de la Chaudière-Appalaches en 2009.

Tableau 1
Évolution des grands indicateurs du marché du travail
dans la Chaudière-Appalaches pour l'année 2009

	2008 en millier	2009 en millier	Variation (n)	Variation (%)	Ensemble du Québec Variation (%)
Population	329,7	332,0	2,3	0,7	1,0
Population active	217,6	221,2	3,6	1,7	0,3
Emploi	206,8	208,1	1,3	0,6	-1,0
Temps plein	168,3	167,5	-0,8	-0,5	-1,0
Temps partiel	38,5	40,6	2,1	5,5	-0,7
Chômeurs	10,9	13,1	2,2	20,2	17,1
Population inactive	112,1	110,8	-1,3	-1,2	2,3
Taux d'activité	66,0	66,6		0,9	-0,8
Taux de chômage	5,0	5,9		18,6	18,0
Taux d'emploi	62,7	62,7		-0,0	-2,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles.

Les secteurs d'activité économique

L'année 2009 n'a pas été de tout repos pour les entreprises du secteur de la production de biens de la région de la Chaudière-Appalaches. On y recense la perte de 5 300 emplois. Le secteur de la fabrication affiche, à lui seul, une baisse de 3 100 emplois par rapport à l'an dernier.

En revanche, le secteur des services a pris la relève avec la création de 6 600 emplois. Le commerce (+3 600), les services d'enseignement (+3 200), les services aux entreprises (+2 400), les autres services (+900), l'information, la culture et les loisirs (+600), les services professionnels, scientifiques et techniques (+400) et l'hébergement et la restauration (+200) ont connu des gains nets de 11 300 emplois.

À l'opposé, le transport et l'entreposage (-1 700), la finance et les assurances (-1 300), les administrations publiques (-900) ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale (-800) cumulent des pertes de 4 700 emplois.

La demande de remplacement de la main-d'œuvre

La Régie des rentes du Québec estime que plus de 29 000 personnes se retireront de façon définitive du marché du travail dans la région de la Chaudière-Appalaches au cours de la période 2009-2013.

La Table interrégionale

La proximité des régions de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale fait qu'elles constituent un marché du travail « naturel » pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi. Il est essentiel de prendre en compte cette réalité d'un marché du travail commun, d'harmoniser certaines interventions et ainsi répondre plus adéquatement aux besoins des chercheurs d'emploi et des entreprises.

En effet, les enjeux qui interpellent nos deux régions – un contexte économique favorable avec de faibles taux de chômage, une population vieillissante et des besoins en main-d'œuvre importants en nombre et en qualité – nous incitent à la collaboration dans la recherche de solutions.

Dans la continuité des collaborations établies entre les deux régions au cours des dernières années, il a été convenu de maintenir les échanges par le biais d'un comité composé des présidents de chacun des conseils régionaux ainsi que des directeurs régionaux d'Emploi-Québec, des directeurs de la Planification et de l'IMT et de professionnels de chacune des régions. Ces rencontres feront l'objet d'un suivi au Conseil régional des partenaires du marché du travail.

ANNEXE 3**Tableau des indicateurs de résultats**

Dans ce tableau, nous vous présentons les cibles de résultats. Différents facteurs peuvent influencer les résultats que nous comptons atteindre. Les cibles de résultats qui vous sont présentées sont donc sujettes à changement en fonction des facteurs de contingence⁹.

No	Indicateurs de résultats 2010-2011	Cibles de résultats
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	21 143
05	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	10 000
07	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	5 040
09	Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 147
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	11 500
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 100
16	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	1 037
17	Nouvelles ententes de qualifications	422
Région	Personnes immigrantes : nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 502
	Entreprises : Intervention d'embauche intégrée	140

⁹ Un des éléments les plus importants des facteurs de contingence est le nombre de ressources disponibles. Advenant des modifications à ce niveau, les cibles devront alors être réévaluées.

ANNEXE 4**Les cibles de résultats et objectifs opérationnels des services de la solidarité sociale**

Emploi-Québec a identifié pour l'année 2010-2011 des cibles en regard des indicateurs de résultats prévus au volet solidarité sociale de sa Convention de performance et d'imputabilité. La région entend contribuer à l'atteinte de ces résultats en poursuivant les cibles suivantes :

Indicateur convergé	Cible
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	4 455

Indicateur Solidarité sociale	Cible
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière un dernier recours déposées à l'attribution initiale	10 jours
Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	1,85
Pourcentage des décisions modifiées relatives aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

ANNEXE 5

Conseil régional des partenaires du marché du travail Région de la Capitale-Nationale

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
FORTIN, Yves 2011-03-31 Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches inc. (CSN) 155, boulevard Charest Est, bureau 200 Québec (Québec) G1K 3G6 Bureau : 418-647-5801 Télécopieur : 418-647-5719 Courriel : yves.fortin@csn.qc.ca	LÉVESQUE, France 2010-03-31 Directrice des ressources humaines Familiprix 6000, rue Armand-Viau Québec (Québec) G2C 2C5 Bureau : 418-847-5300, poste 2539 Télécopieur : 418-847-3324 Courriel : flevlesque@familiprix.com	FOY, Richard 2012-03-31 Directeur général Le Pignon Bleu - La maison pour grandir 270, rue Saint-Vallier Ouest Québec (Québec) G1K 1K5 Bureau : 418-648-0598, poste 27 Télécopieur : 418-648-1985 Courriel : pignonbleu@pignonbleu.org
GAGNON, Jacynthe 2011-03-31 Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA) 5185, rue Rideau, C.P. 4000 Québec (Québec) G2E 5S2 Bureau : 418-872-0770 Télécopieur : 418-872-3386 Courriel : jacynthegagnon@upa.qc.ca	DOLBEC, Pierre 2012-03-31 Président et chef Direction Dolbec Logistique International inc. 361, rue des Entrepreneurs Québec (Québec) G1M 1B4 Bureau : 418-688-9115 Télécopieur : 418-688-0077 Courriel : pdolbec@dolbec-intl.ca	SENNEVILLE, Isabelle 2010-03-31 Directrice La Croisée 210, boul. Charest Est, bureau 200 Québec (Québec) G1K 3H1 Bureau : 418-529-6841 Télécopieur : 418-529-5085 Courriel : lcroisee@videotron.ca
LA RUE, Marc 2011-03-31 Conseiller syndical Centrale de syndicats démocratiques (CSD) 801, 4 ^e Rue Québec (Québec) G1J 2T7 Bureau : 418-529-2956 Télécopieur : 418-529-6323 Courriel : laudem@csd.qc.ca	THIAULIER, Pascal 2012-03-31 Vice-président conseil CGI 410, boul. Charest Est, bureau 700 Québec (Québec) G1K 8G3 Bureau : 418-623-5051 poste 2104 Télécopieur : 418-623-4114 Courriel : pascal.thiaulier@cgi.com	ROUSSEAU, Nicole 2011-03-31 Directrice des services aux entreprises et de la formation continue Cégep Limoilou 1300, 8 ^e Avenue Québec (Québec) G1J 5L5 Bureau : 418-647-6600 poste 6530 Télécopieur : 418-647-6797 Courriel : nicole.rousseau@climoilou.qc.ca
BOIES, Sébastien 2011-03-31 Président Conseil régional de la FTQ 5000, boul. des Gradins, bureau 120 Québec (Québec) G2J 1N3 Bureau : 418-623-8713 Télécopieur : 418-623-9932 Courriel : crqca@videotron.ca sebastien.boies@videotron.ca	LANGLOIS, Josée 2012-03-31 CRHA Dessureault, Savard, Caron et Associés inc. 426, rue du Brome St-Augustin (Québec) G3A 2V8 Bureau : 418-905-3171 Télécopieur : 418-905-3171 Courriel : jlanglois@sdsc.qc.ca	DEMERS, Bertrand 2011-03-31 Centrale des syndicats du Québec (CSQ) CS de la Capitale 1925, Mgr Plessis Québec (Québec) G1M 1A4 Bureau : 418-861-8826 Télécopieur : 418-525-8193 Courriel : b_demers2006@yahoo.ca
MALTAIS, Claude 2011-03-31 Conseiller régional FTQ Québec Chaudière-Appalaches 5000, boul. des Gradins, bureau 120 Québec (Québec) G2J 1N3 Bureau : 418-622-4941 Télécopieur : 418-623-9932 Courriel : cmaltais@ftq.qc.ca	GAUTHIER, Ginette 2011-03-31 Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix 5, St-Antoine St-Irénée (Québec) G0T 1V0 Bureau : 418-452-8111 poste 223 Télécopieur : 418-452-3503 Courriel : ggauthier@domaineforget.com	GINGRAS, Murielle 2011-03-31 Présidente CS de la Capitale 1900, Place Côte Québec (Québec) G1N 3Y5 Bureau : 418-686-4840 poste 2003 Télécopieur : 418-686-4041 Courriel : dgcapitale@csccapitale.qc.ca
MORIN, Lise-Andrée 2011-03-31 Vice-présidente Syndicat des employés de soutien Cégep de Limoilou (CSN) 1471, Saguenay St-Raymond (Québec) G3L 3G5 Bureau : 418-647-6600 (poste 6861) Télécopieur : 418-647-6797 Courriel : lamorine@primus.ca	GODIN, Jocelyne 2012-03-31 Directrice des ressources humaines Gecko Alliance 450, rue des Canotons Québec (Québec) G2E 5W6 Bureau : 418-872-4411, poste 133 Télécopieur : 418-872-0920 Courriel : jgodine@gecko-electronic.com	GARNIER, Bernard 2010-03-31 Vice-recteur aux études et aux activités internationales Université Laval Pavillon des sciences de l'Éducation, local 1534 Québec (Québec) G1K 7P4 Bureau : 418-656-2591 Télécopieur : 418-656-3686 Courriel : bernard.garnier@vre.ulaval.ca

MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT BUREAU DE LA CAPITALE-NATIONALE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION
DROUIN, Michèle Directrice du développement régional Bureau de la Capitale-Nationale 700, boul. René-Lévesque Est 31 ^e étage Québec (Québec) G1R 5H1 Bureau : 418-644-5043 Télécopieur : 418-528-8558 michèle.drouin@bcn.gouv.qc.ca	LAROSE, Guy Directeur régional Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 1020, route de l'Église 3 ^e étage Québec (Québec) G1V 3V9 Bureau : 418-643-7934, poste 3307 Télécopieur : 418-643-0972 guy.larose@mels.gouv.qc.ca	TALBOT, Jean-François Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation Direction régionale de la Capitale-Nationale 900, Place d'Youville, 3 ^e étage Québec (Québec) G1R 3P7 Bureau : 418-691-5698 poste 4307 Télécopieur : 418-643-4099 jf.talbot@mdeie.gouv.qc.ca	BOUCHER, Louise Directrice régionale Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles Direction régionale de la Capitale-Nationale et de l'Est du Québec 930, Chemin Ste-Foy, RC Québec (Québec) G1S 2L4 Bureau : 418-646-1605 poste : 30002 Télécopieur : 418-646-4985 louise.boucher@micc.gouv.qc.ca

Monsieur Michel Gingras, directeur régional d'Emploi-Québec, est nommé d'office au Conseil régional des partenaires du marché du travail

